

Na temelju Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (NN 52/2019) članka 18. točke 5. i Statuta Turističke zajednice grada Skradina članka 23. točke 5. i točke 13. i članka 71. Turističko vijeće na svojoj 9. sjednici održanoj 04.listopada 2022.godine donosi

PRAVILNIK O RADU TURISTIČKE ZAJEDNICE GRADA SKRADINA

I.OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se radni odnosi tj. prava i obveze poslodavca i radnika, disciplinska i materijalna odgovornost radnika te plaće, naknade i materijalna prava radnika u Turističkoj zajednici grada Skradina (u dalnjem tekstu: poslodavac).

Organizacija rada poslodavca i plaće radnika pobliže su uređeni u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Turističkoj zajednici Grada Skradina i Pravilniku o plaćama i drugim primanjima zaposlenika u Turističkoj zajednici Grada Skradina.

Članak 2.

Poslodavac je obvezan radniku dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 3.

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i Pravilnika koji uređuju radne odnose u Turističkoj zajednici Grada Skradina.

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Članak 4.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom , ili Zakonom , primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

II.ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedno od njih ne otkaže ili pak ne prestane na neki drugi način određen Zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 6.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,

- privremeno povećanom opsegu posla.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom. Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme sa istim radnikom, za neprekidno razdoblje duže od tri godine. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanim oblicima i mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom sjedištu, odnosno o prebivalištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 8.

Posebni uvjeti koje moraju ispunjavati zaposlenici u turističkim zajednicama općina, gradova, županija i HTZ-u utvrđeni su Pravilnikom o posebnim uvjetima kojeg donosi ministar turizma, a ugovor o radu može se sklopiti samo sa osobom koja udovoljava tim uvjetima (članak 21., stavak 2 Zakona o TZ).

Članak 9.

Direktor turističke zajednice i radnici na stručnim poslovima na izvršenju zadaća turističke zajednice, osim ispunjavanja posebnih uvjeta utvrđenih Pravilnikom koje donosi ministar zadužen za turizam, moraju imati položen stručni ispit za rad u turističkoj zajednici.

Iznimno, stručni ispit ne moraju polagati osobe koje u trenutku zasnivanja radnog odnosa u turističkoj zajednici imaju odgovarajuću stručnu spremu i najmanje pet godina radnog staža na poslovima u turizmu u toj stručnoj spremi.

Osoba koja u trenutku sklapanja ugovora o radu ispunjava uvjete utvrđene Pravilnikom kojeg donosi ministar zadužen za turizam, ali nema položen stručni ispit, mora u roku od jedne godine od dana stupanja na rad položiti stručni ispit. Osobi koja ne položi stručni ispit, a obvezna ga je polagati, prestaje radni odnos po isteku posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz Ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje s kojima u izvršenju ugovora dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Članak 12.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika. Pripravnički staž traje najduže jednu godinu.

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao. Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme.

Plaća za izvršeni rad utvrđuje se u 80% - tnoj visini plaće radnog mesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 13.

Ako je radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom za obavljanje određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mesta određenog zanimanja. Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 14.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spremna (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Članak 15.

Puno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 40 sati tjedno. Ako Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 sati tjedno.

Članak 16.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili drugih slučajeva prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog radnog vremena.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovorenem kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 17.

Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja traje kraće od punog radnog vremena. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 18.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku od 30 minuta. Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Članak 19.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata.

Članak 20.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Broj dana uvećava se na osnovi sljedećih elemenata:

a) prema stručnoj spremi i to:

- visoka stručna sprema (VSS)	3 dana
- viša stručna sprema (VŠS)	2 dana
- srednja stručna sprema (SSS)	1 dan

b) prema radnom stažu i to:

- do navršenih 5 godina	2 dana
- do navršenih 10 godina	3 dana

- do navršenih 15 godina	4 dana
- do navršenih 20 godina	6 dana
- do navršenih 25 godina	8 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima i to:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnjim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta	3 dana
- invalidu sa 70 i više % invalidnosti	2 dana

Članak 21.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan Zakonom o radu, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 16. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Članak 22.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 23.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. Zakona o radu radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 24.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje direktor Turističke zajednice posebnom odlukom.

Članak 25.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćen dopust uz naknadu plaće do ukupno najviše 7 radnih dana za osobne potrebe i to:

- sklapanje braka	4 dana
- rođenje djeteta	2 dana

- smrti supružnika, roditelja, djece	5 dana
- smrti braće, sestara, djedova, baka te roditelja supružnika	2 dana
- teške bolesti užeg člana obitelji izvan mesta stanovanja	4 dana
- dobrovoljnog davanja krvi	1 dan

Članak 26.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog usavršavanja u poslu.

Članak 27.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 28.

Pravilnikom o plaćama utvrđuju se osnove i mjerila za isplatu plaća radnika, te naknade plaće za razdoblja u kojima radnik ne radi.

Članak 29.

Pravilnikom o plaćama utvrđuju se i druga materijalna primanja radnika iz rada i po osnovi rada.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 30.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Članak 31.

Radnici su obavezni poslodavcu dostaviti osobne podatke, a poslodavac je obvezan iste prikupljati i koristiti u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima koji uređuju područje zaštite osobnih podataka.

VII. NAKNADA ŠTETE

Članak 32.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki odgovara za svoj dio štete koji je uzrokovao, a ako to nije moguće utvrditi, štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 33.

Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzročio štete, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod poslodavca,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito pogodila,
- ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili ako se radi o manjoj šteti,

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1.ovog članka može iznositi najmanje 20%, a zaposlenika se može u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Članak 34.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn ako je uzročena:

- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanim izostankom s posla,
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
- prestankom rada prije otkaznog roka.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 35.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. prestankom postojanja Turističke zajednice grada Skradina,
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kad radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. dostavom pravomočnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

Članak 36.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanim oblicima.

Članak 37.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu. Poslodavac je dužan otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoren otkazni rok, osim ako otkazuje ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisan ili ugovoren otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Članak 38.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkaze ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 39.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok ne teče u slučajevima predviđenima Zakonom o radu.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa, utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova određenih ovim člankom.

Članak 40.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako je razlog otkazu ponašanje radnika, ima pravo na otpremninu u visini propisanoj zakonom.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 41.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u dalnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 42.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke poslodavca.

Članak 43.

Radniku se odluka dostavlja neposredno predajom. Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje odluke se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca. Iste kom rok od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 44.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donosi Turističko vijeće na prijedlog direktora turističke zajednice, a vrše se na način i po postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 45.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu Turističke zajednice grada Skradina od 15.11.2010.godine .

Članak 46.

Ovaj Pravilnik oglašava se na službenoj web stranici Turističke zajednice grada Skradina, www.skradin.hr a stupa na snagu danom donošenja.

Predsjednik TZ grada Skradina
Antonije Brajković

